

Stres Kerja Pegawai

Arni Anti Kinas

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Bone

e-mail: arniantikinas1@gmail.com

Abstrak

Stres adalah ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi tuntutan kerja yang berlebihan. Stres kerja bisa disebabkan dari 2 faktor yaitu: (1) Faktor Internal, yaitu (a) Kondisi kesehatan yang terganggu disebabkan karena pola makan yang tidak teratur, kurang berolahraga, dan istirahat yang kurang; (b) Tidak mampu mengelola waktu dengan baik; (c) Tidak memiliki kemampuan dalam mengelola emosi; (d) Pemahaman yang kurang tentang stres, faktor, dan dampaknya. (2) Faktor eksternal, yaitu (a) Keluarga: anak yang susah diatur, tidak adanya komunikasi yang baik dengan pasangan, tuntutan dari keluarga besar baik dari pihak suami atau dari keluarga sendiri. (3) Tempat kerja: beban kerja yang terlalu tinggi, tidak terjalinnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, pimpinan yang tidak mampu mengayomi seluruh pegawai, dan gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Stres tingkat rendah sampai dengan sedang jika dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi karena stres yang masih tergolong rendah justru akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Akan tetapi pada tingkat stres berat perlu diwaspadai karena akan memiliki dampak negatif bagi organisasi maupun bagi diri pegawai itu sendiri. Stres berat yang tidak dikelola dengan baik mengakibatkan seseorang ke tahap depresi sehingga membutuhkan bantuan khusus dari dokter. Pada dasarnya ada beberapa dampak negatif yang bisa ditimbulkan dari stres kerja yang tidak dikelola dengan baik, seperti: (1) Individu: Kurang fokus, sering melamun, motivasi kerja yang rendah, tidak bisa mengambil keputusan dengan bijak, dan kesehatan terganggu. (2) Keluarga: Pola pengasuhan yang diberikan kepada anak tidak stabil, komunikasi dengan pasangan tidak berjalan dengan baik, mengurangi intensitas pertemuan keluarga. (3) Organisasi: Kinerja organisasi menurun dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen stres adalah suatu langkah yang bisa dilakukan oleh pegawai ataupun organisasi untuk mencegah ataupun mengatasi terjadinya stres kerja. Adapun hal pertama yang perlu dilakukan adalah memperluas wawasan tentang stres, mengenali gejala stres, mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa memicu terjadinya stres serta bagaimana cara dalam mengatasi stres. Manajemen stres bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Memiliki kesadaran penuh terhadap setiap aktivitas yang dilakukan; (2) Menghargai dan berterima kasih kepada diri sendiri; (3) Tidak memberikan beban yang terlalu berat kepada diri sendiri; (4) Berhenti sejenak dan mengambil jeda jika merasa lelah dalam bekerja; (5) Tidak perlu memaksakan diri dalam menyelesaikan pekerjaan; (6) Meminta bantuan kepada keluarga, teman, rekan kerja ataupun atasan jika merasa kesulitan.

Kata Kunci: *Stres Kerja Pegawai*

Abstract

Stress is a person's inability to cope with excessive work demands. Work stress can be caused by 2 factors, namely: (1) Internal factors, namely (a) Disturbed health condition caused by irregular diet, lack of exercise, and lack of rest; (b) Not able to manage time well; (c) Do not have the ability to manage emotions; (d) Lack of understanding about stress, factors, and its impact. (2) External factors, namely (a) Family: unruly children, lack of good

communication with spouse, demands from extended family either from husband's side or from own family. (3) Workplace: workload that is too high, lack of good communication with colleagues, leaders who are unable to protect all employees, and salaries that are not enough to meet the needs of life. Low to moderate levels of stress if managed properly will have a positive impact on the organisation because stress that is still relatively low will actually be a driving force for employees to improve the quality of their performance. However, the level of severe stress needs to be watched out for because it will have a negative impact on the organisation and on the employees themselves. Severe stress that is not managed properly leads a person to the stage of depression so that they need special help from a doctor. Basically, there are several negative impacts that can result from poorly managed work stress, such as: (1) Individual: Lack of focus, frequent daydreaming, low work motivation, unable to make wise decisions, and compromised health. (2) Family: Parenting patterns given to children are not stable, communication with spouses does not go well, reducing the intensity of family meetings. (3) Organisation: Organisational performance decreases and the organisation will experience difficulties in achieving its expected goals. Stress management is a step that can be taken by employees or organisations to prevent or overcome work stress. The first thing that needs to be done is to broaden the knowledge about stress, recognise the symptoms of stress, know what factors can trigger stress and how to deal with stress. Stress management can be done in the following ways: (1) Having full awareness of every activity carried out; (2) Appreciating and thanking yourself; (3) Not giving too heavy a burden to yourself; (4) Stop for a moment and take a pause if you feel tired at work; (5) No need to force yourself to finish the job; (6) Ask for help from family, friends, colleagues or superiors if you feel difficult.

Keywords: *Work Stress, Employee*

PENDAHULUAN

Organisasi selalu dihadapkan pada tantangan untuk terus bertumbuh dan melakukan berbagai macam inovasi serta memberikan dampak kepada masyarakat. Organisasi adalah wadah untuk mencapai tujuan dan cita-cita. Setiap organisasi memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, untuk menggapai cita-cita tersebut ada banyak hambatan yang harus dihadapi baik dari internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah pegawai.

Pegawai adalah aset yang sangat penting dalam menunjang terwujudnya cita-cita organisasi. Pegawai memberikan sumbangan tenaga, pikiran dan waktu kepada organisasi. Pegawai yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi, demikian juga sebaliknya. Kondisi fisik dan mental yang terganggu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang akan memberikan dampak pada menurunnya kinerja organisasi. Olehnya itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kesehatan fisik dan mental pegawai melalui program pemeliharaan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia sebagai divisi yang khusus menangani masalah pegawai, memiliki beberapa fungsi mulai dari (1) Perencanaan yang meliputi rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan; (2) Pengembangan SDM melalui program pendidikan dan pelatihan; (3) Evaluasi dan; (4) Pemeliharaan. Manajemen sumber daya manusia bertanggungjawab terhadap loyalitas dan produktivitas kerja pegawai. Olehnya itu menjaga kondisi fisik dan mental pegawai juga menjadi bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia.

Beban kerja yang berat, budaya organisasi yang tidak kondusif dan jumlah kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup akan memicu terjadinya stres. Menurut (Riyadi, 2022) stres adalah suatu respon yang diberikan untuk menghadapi situasi eksternal yang mengakibatkan terjadinya gangguan fisik, psikologis dan atau perilaku anggota organisasi. Sedangkan Hariandja (2002) menyatakan bahwa stres adalah kondisi normal yang biasanya dialami oleh pegawai. Stres dapat mempengaruhi kinerja pegawai (sehingga hal ini perlu

menjadi perhatian bagi manajemen untuk mengetahui apa itu stres, faktor-faktor apa saja yang bisa menyebabkan terjadinya stres pada pegawai dan bagaimana langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mengurangi tingkat stres.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka (*library research*) yang obyek kajiannya bersumber dari jurnal penelitian dan buku referensi. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan beberapa literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian kemudian membaca, menelaah dan memilah data yang diperlukan untuk selanjutnya dilakukan analisis berdasarkan data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Stres

Stres adalah kondisi ketika seseorang dihadapkan dengan begitu banyak tekanan sehingga pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh. Seseorang yang mengalami stres akan mengalami gangguan secara fisik, motivasi kerja berkurang serta produktivitas kerja menurun karena merasa tidak nyaman ditempat kerja atau bahkan tidak memiliki semangat untuk bekerja, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi (Suryani et al., 2020). Stres adalah akibat dari setiap tindakan dan faktor lingkungan yang menimbulkan tuntutan baik fisik maupun psikis yang berlebihan pada diri seseorang (Danang Sunyoto, 2013). Stres bisa diartikan sebagai bentuk ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh fisik, mental, emosional dan spiritual yang pada akhirnya akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai (*Manajemen Stres*, 1999), sedangkan menurut Garniwa (2007) stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri pegawai. Stres yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan akan berdampak pada produktivitas kerjanya, sehingga pihak manajemen perlu memiliki strategi dalam meningkatkan mutu lingkungan organisasional karena stres pegawai berpengaruh pada kinerja organisasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Julvia, 2016) bahwa tingkat stres yang tinggi akan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja pegawai, sebaliknya stres kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi tuntutan kerja yang berlebihan.

Penyebab Stres Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriana, 2016), mengemukakan bahwa ada 3 faktor yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja:

1. Individu

Dukungan dari lingkungan sekitar sangat dibutuhkan untuk meminimalisir terjadinya stres. Misalnya dukungan dari pasangan, orang tua, kerabat, teman, rekan kerja, dan atasan.

2. Organisasi

Stres yang terjadi pada pegawai disebabkan karena kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan. Tugas yang menumpuk, tanggung jawab yang besar dan interaksi sosial dilingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya stres. Sehingga dibutuhkan iklim organisasi yang sehat yang senantiasa menjalin komunikasi dengan baik, bersinergi dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Lingkungan kerja

Teknologi dan informasi yang berkembang begitu pesat mengharuskan setiap pegawai agar mampu beradaptasi dengan berbagai sistem informasi yang tersedia. Hal ini akan menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai yang gagap teknologi, disamping itu

pekerjaan yang terus bertambah dan harus diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini akan memicu terjadinya stres pada pegawai.

Hal berbeda dikemukakan oleh John Suprihanto dalam (Sunyoto, 2012) bahwa stres bisa terjadi karena faktor berikut ini:

1. Penyebab Fisik, meliputi:

a. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja akan menjadi sumber stres bagi banyak pegawai. Kebisingan akan mengganggu fokus kerja dan menjadikan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

b. Kelelahan

Lelah secara fisik akan berdampak pada kemampuan untuk bekerja. Seorang pegawai yang memiliki kondisi fisik yang tidak baik maka, tidak akan bisa bekerja secara maksimal sehingga akan mengalami penurunan kinerja dan tanpa disadari akan menimbulkan stress.

c. Penggeseran kerja

Pola kerja yang selalu berubah akan menyebabkan terjadinya stres, karena pada dasarnya sebagian besar pegawai sudah merasa nyaman dengan pola kerja yang lama dengan segala aktivitasnya dan akan merasa kesulitan jika dihadapkan pada pola kerja baru. Pegawai yang mengalami pergeseran kerja dituntut untuk beradaptasi sesegera mungkin. Akan tetapi tidak semua pegawai siap dengan kondisi tersebut sehingga hal ini bisa memicu terjadinya stres.

d. Jetlag

Perubahan waktu yang terjadi memberikan pengaruh kepada irama tubuh seseorang sehingga menyebabkan kelelahan khusus. Sehingga bagi pegawai yang sedang melakukan perjalanan jauh dan terjadi perbedaan waktu, untuk beristirahat terlebih dahulu sebelum melanjutkan kegiatan yang sudah diagendakan minimal 24 jam.

e. Suhu dan kelembapan

Suhu dan kelembapan dalam suatu ruangan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Suhu ruangan yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Beban kerja

Beban pekerjaan seharusnya berbanding lurus dengan jumlah kompensasi yang diberikan. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi sedangkan imbalan yang diberikan tidak sesuai maka akan memicu terjadinya stres. Beban kerja yang tinggi membutuhkan keahlian yang tinggi pula. Menyelesaikan pekerjaan yang berat akan menguras waktu, tenaga dan pikiran yang melebihi dari biasanya sehingga selayaknya diberikan kompensasi yang sesuai.

3. Sifat pekerjaan

a. Situasi baru dan asing

Pegawai yang tidak senang dengan tantangan akan merasa kesulitan ketika dihadapkan pada situasi yang baru seperti jenis pekerjaan yang baru, rekan kerja berbeda dan atasan yang berganti. Dibutuhkan kemampuan beradaptasi yang cepat agar bisa bekerja dengan baik, akan tetapi ada sebagian pegawai yang merasa tidak nyaman dan tertekan menghadapi situasi baru sehingga bisa menyebabkan terjadinya stres.

b. Ancaman pribadi

Pegawai akan merasa terancam jika atasan ataupun pimpinan melakukan pengawasan secara ketat dan memberikan sanksi kepada pegawai jika bekerja tidak sesuai ekspektasi.

c. Percepatan

Setiap pekerjaan memiliki standar capaian yang harus dipenuhi, jika pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan standar yang diberikan maka hal tersebut akan memicu terjadinya stres.

- d. Ambiguitas
Setiap jenis pekerjaan sebaiknya dijabarkan dengan jelas uraian jabatannya. Jika ada jenis pekerjaan yang tidak memiliki uraian jabatan dengan jelas, maka pegawai akan kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini bisa memicu terjadinya stress.
 - e. Umpan balik
Standar kinerja perlu dijabarkan dengan rinci untuk memberikan gambaran kepada pegawai bahwa ketika pegawai mampu melampaui standar kinerja organisasi maka perlu diberikan apresiasi oleh pimpinan, dan sebaliknya ketika ada pegawai yang tidak bisa bekerja berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan maka perlu diberikan teguran.
4. Kebebasan
Pada dasarnya kebebasan yang diberikan oleh organisasi justru memberikan efek ketidakpastian bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik membutuhkan standar kinerja untuk mengukur kemampuannya dalam bekerja. Sedangkan pegawai yang tidak produktif akan memanfaatkan kebebasan yang diberikan.
5. Kesulitan
Pegawai yang memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan pasangan akan mempengaruhi kinerjanya. Disamping itu, masalah yang lain seperti pola pengasuhan, keuangan yang tidak sehat, kurangnya dukungan dari keluarga merupakan faktor-faktor yang bisa menyebabkan terjadinya stres.
- Stres kerja bisa disebabkan dari 2 faktor yaitu:
1. Faktor Internal:
 - a. Kondisi kesehatan yang terganggu disebabkan karena pola makan yang tidak teratur, kurang berolahraga, dan istirahat yang kurang
 - b. Tidak mampu mengelola waktu dengan baik
 - c. Tidak memiliki kemampuan dalam mengelola emosi
 - d. Pemahaman yang kurang tentang stres, faktor, dan dampaknya
 2. Faktor eksternal:
 - a. Keluarga : anak yang susah diatur, tidak adanya komunikasi yang baik dengan pasangan, tuntutan dari keluarga besar baik dari pihak istri atau dari keluarga sendiri.
 - b. Tempat kerja : beban kerja yang terlalu tinggi, tidak terjalannya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, pimpinan yang tidak mampu mengayomi seluruh pegawai, gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup,

Dampak Stres

Stres tidak selamanya menimbulkan dampak negatif akan tetapi stress bisa juga berdampak positif bagi pegawai maupun organisasi. Menurut (Tewal, B., at al, 2017) stres pada tingkat rendah sampai dengan moderat akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk memperbaiki kualitas kerjanya. Pada tingkat stres rendah atau bahkan tidak ada maka tidak ada sesuatu yang memberikan dorongan untuk memiliki kinerja yang baik sehingga pekerjaan yang dilakukan bersifat stagnan. Akan tetapi pada tingkat stres yang tinggi maka kinerja bisa menurun secara drastis. Hal ini bisa terjadi disebabkan karena waktu, tenaga dan pikiran semuanya diarahkan untuk mengatasi stres dan tidak lagi berfokus pada pekerjaan.

Adapun stres kerja pegawai yang memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, yaitu: (Tewal, B., at al, 2017)

1. Motivasi kerja yang tinggi. Pegawai akan menjadikan stres sebagai motivasi, penggerak dan pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dimasa yang akan datang.
2. Rangsangan untuk bekerja lebih maksimal dan timbulnya inspirasi untuk memperbaiki kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang.
3. Kebutuhan berprestasi lebih tinggi. Pegawai yang mengalami stres, menjadikan beban kerja dan tugas yang diberikan sebagai tantangan dan bukan lagi sebagai tekanan.

Menurut Asmarany et al (2024), dampak yang bisa ditimbulkan dari stres adalah:

1. Fisik
Stres yang tidak bisa dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh negatif terhadap kesehatan fisik misalnya meningkatnya tekanan darah, mengalami gangguan tidur, penurunan sistem imun dan gangguan pencernaan. Jika dibiarkan berlarut-larut maka stres pada tingkat tinggi bisa menyebabkan resiko penyakit jantung, diabetes, dan masalah kesehatan fisik lainnya sebagaimana dikatakan oleh (Hiriyappa, 2013) bahwa stres dirasakan melalui otak kemudian akan diteruskan ke bagian-bagian tubuh: otot, lengan, otot-otot kaki dan organ vital seperti jantung, paru-paru, dan lain-lain.
2. Mental
Stres yang tidak bisa dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh negatif terhadap kesehatan mental misalnya resiko gangguan kejiwaan seperti kecemasan dan depresi. Stres juga dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam hal kognisi, konsentrasi dan proses pengambilan keputusan.
3. Emosional
Stres dapat memicu reaksi emosional yang intens seperti marah, frustrasi atau perasaan putus asa. Dalam jangka panjang, stres dapat merusak keseimbangan emosional dan mempengaruhi hubungan interpersonal

Dampak yang bisa ditimbulkan dari stres (Strachan, 2019):

1. Tidak tertarik dalam pekerjaan, keluarga, dan kegiatan yang menyenangkan.
2. Depresi. Hal ini bisa menyebabkan tekanan darah tinggi dan meningkatkan risiko penyakit jantung
3. Kelelahan
4. Serangan panik
5. Kurang fokus
6. Migrain
7. Masalah iritasi usus besar
8. Kehilangan gairah seks
9. Makan berlebihan
10. Beralih ke alkohol atau obat-obatan sebagai mekanisme koping

Stres tingkat rendah sampai dengan sedang jika dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi karena stres yang masih tergolong rendah justru akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Akan tetapi pada tingkat stres berat perlu diwaspadai karena akan memiliki dampak negatif bagi organisasi maupun bagi diri pegawai itu sendiri. Stres berat yang tidak dikelola dengan baik mengakibatkan seseorang ke tahap depresi sehingga membutuhkan bantuan khusus dari dokter. Pada dasarnya ada beberapa dampak negatif yang bisa ditimbulkan dari stres kerja yang tidak dikelola dengan baik, seperti:

1. Individu
 - a. Kurang fokus
 - b. Sering melamun
 - c. Motivasi kerja yang rendah
 - d. Tidak bisa mengambil keputusan dengan bijak, dan
 - e. Kesehatan terganggu
2. Keluarga
 - a. Pola pengasuhan yang diberikan kepada anak tidak stabil
 - b. Komunikasi dengan pasangan tidak berjalan dengan baik
 - c. Mengurangi intensitas pertemuan keluarga
3. Organisasi
 - a. Kinerja organisasi menurun
 - b. Organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang diharapkan

Manajemen Stres

Menurut Manurung (2024) manajemen stres adalah tindakan individu dan atau organisasi untuk mengelola pikiran, perasaan, emosi, gaya hidup, sikap dan perilaku kerja untuk mengatasi berbagai masalah yang bisa menjadi pemicu terjadinya stres sehingga akan sangat membantu baik bagi kepentingan individual maupun organisasional.

Manajemen stres meliputi tiga pendekatan yang sering disebut dengan “Triple A”, yaitu (Ekawarna, 2018):

1. Kesadaran (*awareness*)
Pada tahap ini, dibutuhkan pengetahuan dasar tentang stres. Apa itu stres, bagaimana proses terjadinya, asal mulanya dan model stres. Hal ini akan membantu dalam melakukan analisis terhadap stres yang dialami.
2. Analisis (*analysis*), dan
Pada tahap ini, langkah yang dilakukan adalah menggunakan alat ukur atau bagaimana cara mengidentifikasi jenis stres.
3. Tindakan (*action*)
Tahap terakhir adalah mempraktikkan apa-apa yang seharusnya dilakukan sebagai bagian dari proses manajemen stres.

Ashley W et al (dalam Ekawarna, 2018) menganjurkan agar stres ditempat kerja harus ditangani, manajemen perlu mengadopsi pendekatan tripartite yaitu:

1. Manajemen stres tingkat dasar adalah kemampuan seseorang dalam mencegah timbulnya stres dengan memperluas wawasan terhadap stres itu sendiri, bagaimana mengurangi atau mengendalikan sumber terjadinya stres.
2. Manajemen stres tingkat menengah adalah kemampuan seorang pegawai dalam memberikan respon jika mengalami gejala stres. Hal ini penting untuk diketahui agar respon yang diberikan tidak memberikan dampak negatif bagi diri sendiri ataupun organisasi. Disamping itu, pegawai dapat mengembangkan ketahanan stres dan strategi coping adaptif melalui program pendidikan dan pelatihan.
3. Manajemen stres tingkat tersier adalah kemampuan pegawai dalam mengelola dirinya dalam proses pemulihan yang disebabkan oleh stres.

Asmarany et al (2024), manajemen stres ditempat kerja diatasi dengan cara berikut:

1. Keseimbangan kerja dan kehidupan
Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan langkah yang tepat dalam manajemen stres di tempat kerja dengan menetapkan batasan waktu, menentukan prioritas dan meluangkan waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan yang memberikan kepuasan dan relaksasi.
2. Strategi yang dilakukan untuk mengatasi stres di tempat kerja
 - a. Menyusun rencana kerja yang akan dilakukan dan menentukan pekerjaan yang penting dan mendesak untuk segera diselesaikan
 - b. Fokus pada hal-hal yang dapat dikendalikan dan tidak menjadikan beban pikiran hal-hal yang terjadi diluar kendali.
 - c. Mengelola waktu dengan efisien.
 - d. Membangun hubungan yang sehat dengan atasan dan rekan kerja.
 - e. Memberikan dukungan ketika diperlukan dan berkomunikasi secara terbuka tentang beban kerja.

Manajemen stres adalah suatu langkah yang bisa dilakukan oleh pegawai ataupun organisasi untuk mencegah ataupun mengatasi terjadinya stres kerja. Adapun hal pertama yang perlu dilakukan adalah memperluas wawasan tentang stres, mengenali gejala stres, mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa memicu terjadinya stres serta bagaimana cara dalam mengatasi stres. Manajemen stres bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Memiliki kesadaran penuh terhadap setiap aktivitas yang dilakukan
2. Menghargai dan berterima kasih kepada diri sendiri
3. Tidak memberikan beban yang terlalu berat kepada diri sendiri
4. Berhenti sejenak dan mengambil jeda jika merasa lelah dalam bekerja.
5. Tidak perlu memaksakan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Meminta bantuan kepada keluarga, teman, rekan kerja ataupun atasan jika merasa kesulitan.

SIMPULAN

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi tuntutan kerja yang berlebihan. Stres kerja bisa disebabkan dari 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, seperti kondisi kesehatan yang terganggu, ketidakmampuan dalam mengelola waktu dengan baik, ketidakmampuan dalam mengelola emosi, dan pemahaman yang kurang tentang stres, faktor, dan dampaknya. Adapun yang menjadi faktor eksternal penyebab terjadinya stress, seperti keluarga, beban kerja yang terlalu tinggi, tidak terjalinnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja ataupun pimpinan serta gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, Stres tingkat rendah sampai dengan sedang jika dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi karena stres yang masih tergolong rendah justru akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Akan tetapi pada tingkat stres berat perlu diwaspadai karena akan memiliki dampak negatif bagi organisasi maupun bagi diri pegawai itu sendiri. Stres berat yang tidak dikelola dengan baik mengakibatkan seseorang ke tahap depresi sehingga membutuhkan bantuan khusus dari dokter.

Manajemen stres bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Memiliki kesadaran penuh terhadap setiap aktivitas yang dilakukan; (2) Menghargai dan berterima kasih kepada diri sendiri; (3) Tidak memberikan beban yang terlalu berat kepada diri sendiri; (4) Berhenti sejenak dan mengambil jeda jika merasa lelah dalam bekerja; (5) Tidak perlu memaksakan diri dalam menyelesaikan pekerjaan; (6) Meminta bantuan kepada keluarga, teman, rekan kerja ataupun atasan jika merasa kesulitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarany, et al. (2024). *MANAJEMEN STRESS*. Cendikia Mulia Mandiri.
<https://books.google.co.id/books?id=phrxEAAAQBAJ>
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bumi Aksara.
<https://books.google.co.id/books?id=479WEAAAQBAJ>
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 127–136. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Garniwa, I. (2007). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama*.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
https://books.google.co.id/books?id=d_HHWRqvNecC
- Hiriyappa, B. (2013). *Stress Management: Leading To Success*. Booktango.
<https://books.google.co.id/books?id=KDfGNoGNWZYC>
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i2.180>
- Manajemen Stres*. (1999). Egc. <https://books.google.co.id/books?id=DXzaC7RzxkcC>
- Manurung, M. S. (2024). *MANAJEMEN STRES KERJA*. CV Pena Persada.
<https://books.google.co.id/books?id=2f4GEQAAQBAJ>
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=HMWPEAAAQBAJ>
- Strachan, J. (2019). *How to Deal with Work Stress and Negative Coworkers: Techniques for Managing Stress and Stressful People at Work*. ZeroNever.
<https://books.google.co.id/books?id=K-LyDwAAQBAJ>
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian*. Yogyakarta: Caps
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
<https://books.google.co.id/books?id=FOTsDwAAQBAJ>

Tewal, B., et al. (2017). *Perilaku Organisasi*.